

ANALISIS PERILAKU *CARING* PERAWAT PELAKSANA

(*Caring Behavior Analysis of Associate Nurses*)

Sunardi

Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah
Malang Malang 65145, Indonesia
e-mail. sunardinadhif@yahoo.co.id

ABSTRAK

Perilaku *caring* perawat menjadi inti dalam pemberian asuhan keperawatan pada pasien. Perawat sering mendapat kritikan terjadinya perilaku yang masih belum dekat dengan pasien, kurang responsive terhadap permasalahan pasien dan berbagai stikma negative lainnya. Peneliti ingin mengetahui bagaimana level perilaku *caring* perawat pelaksana di rumah sakit. Desain penelitian menggunakan deskripif kuantitatif. Pengukuran perilaku *caring* dengan observasi sistematis terhadap 77 perawat pelaksana, diambil secara *propotional simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan level perilaku *caring* perawat pelaksana RSWH sebesar 83,6%. Rekomendasi pada peneliti lain sebaiknya melakukan evaluasi apakah *level caring* yang sudah dicapai sudah menggambarkan karakter *caring* perawat. Penelitian selanjutnya harus mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi perilaku *caring* sebagai bahan melakukan perbaikan terhadap perilaku *caring* perawat.

Kata kunci : Perilaku *caring* perawat

ABSTRACT

Caring behavior of nursing was nuclear care to patient. Nurse always get critical as negative stikma was not caring to patient and not responsive with problem patient. Resercher would knew level of caring nursing in hospital. Desain thos research was descriptive quantitative. Level of caring parameter with obsevasi systematic to 77 nursing that got propotional simple random sampling. Result thos research level caring nurse in RSWH was 83,6%. Outcome to researcher was real behavior of nursing. Reseacher must indentify of factor related to caring behavior as recomeded improve service in hospital.

Key words: Caring behavior of nursing

LATAR BELAKANG

Adriani (2012) mengungkapkan bahwa 63,4% pasien merasa puas dengan pelayanan di rumah sakit karena sikap dan perilaku tenaga kesehatan dalam memberikan perawatan. Dokter ketika melakukan pemeriksaan pada pasien atau perawat ketika merawat pasien dan tenaga kesehatan lainnya saat memberikan pelayanan. Perawat sebagai tenaga kesehatan yang

paling banyak berinteraksi dengan pasien menjadi tenaga kesehatan yang menjadi tumpuan harapan bagi pasien, sekaligus sasaran kritik atas pelayanan yang diberikan. Perawat dituntut harus tampil menyejukkan dengan memberi pelayanan prima pada pasien. Greenfield (2008) dalam penelitiannya tentang kepuasan pasien terhadap asuhan keperawatan menyebutkan bahwa perilaku *caring* yang diharapkan oleh

pasien terhadap perawat mencakup kepribadian yang ramah, dedikasi terhadap tugas, empati terhadap pasien dan respon cepat terhadap kebutuhan pasien. Pasien akan sangat sensitif apabila mendapat perlakuan yang kurang berkenan dari perawat, sehingga berbagai stigma negatif tentang sikap dan perilaku perawat masih sering terdengar di berbagai layanan kesehatan terutama rumah sakit.

Swanson (1991); Tomey dan Alligood, (2006) mengilustrasikan perilaku *caring* dalam lima proses *caring*, masing-masing bagiannya mempunyai sifat yang berbeda. *Knowing* berarti perawat yang memahami peristiwa yang dialami pasien dan mampu menciptakan lingkungan yang aman dan bernilai positif bagi pasien, *Being with* berarti menghadirkan emosi saat bersama pasien, *Doing for* berarti melakukan pelayanan keperawatan untuk membantu pasien atau mendukung pasien untuk melakukan perawatan mandiri. *Enabling* berarti membantu pasien dan memfasilitasi pasien agar dapat merawat dirinya sendiri. *Enabling believe* berarti mempertahankan kepercayaan yang merupakan fondasi mengenali arti suatu kejadian bagi pasien. Berdasarkan 5 proses *caring* tersebut tercermin sebuah gambaran yang utuh tentang kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotor yang menjadi kompetensi dasar yang harus dimiliki seorang perawat.

Fahriani (2011) mendapatkan hasil bahwa level perilaku *caring* perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Klaten 62% masuk katagori rendah. Fakta empiris ini merupakan tantangan bagi profesi perawat untuk menyusun strategi dalam membumikan nilai-nilai *caring* pada perawat Indonesia. Tujuan utamanya agar kualitas pelayanan keperawatan meningkat dan citra negatif yang selama ini masih dominan pada perawat dapat berangsur membaik.

RSWH Malang merupakan rumah sakit terkemuka dengan pelayanan yang sangat baik, 7 dari 10 pasien mengatakan bahwa

pelayanan rumah sakit memuaskan. Sejak mulai masuk rumah sakit diterima dengan baik, mendapat penjelasan dari dokter dan perawat dengan ramah dan menyenangkan. Selama perawatan pada unit perawatan, perawat memberikan perawatan dengan penuh perhatian, ramah dan bertindak cepat bila ada keluhan dari pasien. Pelayanan laboratorium dan operasi cepat, tidak terlalu lama pasien dirawat di rumah sakit. Pasien merasa tidak keberatan meskipun biaya perawatan yang harus dikeluarkan relatif mahal. Hasil angket yang didapat oleh peneliti yang bersumber dari kepala bidang perawatan RSWH Malang pada periode bulan Juni sampai Desember 2012 menunjukkan rata-rata tingkat kepuasan pasien pada pelayanan keperawatan mencapai 65%. Fenomena di RSWH Malang menggambarkan kondisi perawat pelaksana yang telah menunjukkan adanya pelayanan yang baik. Permasalahan yang menarik untuk diteliti adalah bagaimana dengan perilaku *caring* perawat di RSWH.

Tujuan Penelitian

Menganalisis level perilaku *caring* perawat pelaksana di RSWH Malang.

METODE

Penelitian didesain secara diskriptif kuantitatif. Populasi seluruh perawat pelaksana RSWH sebanyak 106. Metode penentuan jumlah sampel dengan *proportional simple random sampling* dan didapatkan jumlah sampel 77 perawat. Alat ukur perilaku *caring* perawat dengan observasi sistematis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Demografi

Karakteristik demografi perawat pelaksana RSWH Malang dalam terdiri dari jenis kelamin, tingkat pendidikan, umur, masa

kerja dan insentif. Gambaran karakteristik demografi perawat dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik perawat pelaksana RSWH Malang berdasar jenis kelamin dan tingkat pendidikan, Mei 2013, n=77.

No	Variabel	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin:		
	Laki-laki	16	20,78%
	Perempuan	61	79,22%
2	Tingkat pendidikan:		
	SPK	2	02,59%
	D-3 Keperawatan	72	93,50%
	S-1 Keperawatan	3	03,91%

Hasil dari tabel 1 menunjukkan bahwa perawat pelaksana RSWH Malang didominasi perempuan dengan proporsi 79,22%. Tingkat pendidikan perawat pelaksana RSWH Malang sebagian besar berpendidikan D-3 Keperawatan dengan proporsi 93,50%. Kondisi tersebut menggambarkan sebagian besar perawat adalah wanita dan sebagian besar pendidikan perawat masih D-3 Keperawatan.

Tabel 2 Karakteristik Perawat Pelaksana RSWH Malang berdasarkan Umur, Masa kerja, dan Insentif yang diterima tiap bulan, Mei 2013, n=77

No	Variabel	Mean	Median	SD	Minimum Maksimum	95% CI
----	----------	------	--------	----	---------------------	--------

1	Umur	25,9	25	3	21-33	25,5-26,6
2	Masa Kerja	3,3	3	1,39	1-8	2,81-3,73
3	Insentif	1.064.900	1.000.000	125.000	0-2.000.000	1.008.600-1.121.500

Tabel 2 menunjukkan bahwa perawat pelaksana di RSWH Malang mempunyai rata-rata umur 25,9 tahun, dengan penyimpangan dari nilai rata-rata sebesar 3 tahun. 50% perawat pelaksana berumur 25 tahun, umur termuda 21 tahun dan umur tertua 33 tahun. Mayoritas perawat pelaksana RSWH berumur antara 25,5 s.d 26,6 tahun.

Masa kerja perawat pelaksana RSWH Malang rata-rata 3,3 tahun dengan penyimpangan dari nilai rata-rata sebesar 1,4 tahun. Sebesar 50% masa kerja perawat pelaksana 3 tahun, dengan masa kerja terpendek 1 tahun dan terpanjang 8 tahun. Mayoritas masa kerja perawat pelaksana antara 2,8 s.d 3,7 tahun.

Insentif yang diterima perawat pelaksana RSWH Malang tiap bulan rata-rata Rp 1.064.900. Sebesar 50% insentif yang

diterima tiap bulan Rp 1.000.000, insentif tertinggi tiap bulan Rp 2.000.000 dan terendah Rp 1.000.000. Mayoritas insentif yang diterima perawat pelaksana tiap bulan antara Rp 1.008.600 s.d Rp 1.121.500.

Perilaku *Caring* Perawat Pelaksana RSWH

Gambaran hasil pengamatan terhadap perilaku *caring* perawat pelaksana RSWH berdasarkan 5 proses *caring* perawat (*knowing, being with, doing for, enabling, dan enabling believe*) secara jelas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Gambaran Lima Proses *Caring* Perawat Pelaksana RSWH, Mei 2013, n=77

No	Variabel	Mean	Persentase dari nilai total	SD	Minimum Maksimum	CI 95%
	Perilaku <i>caring</i>	80,3	87,3	4,7	70-92	79,3-81,4
1	<i>Knowing</i>	16,4	82	3,4	10-20	15,6-17,1
2	<i>Being with</i>	15,4	77	2,8	10-20	14,7-16,0
3	<i>Doing for</i>	16,3	81,5	2,6	10-20	15,7-16,9
4	<i>Enabling</i>	15,9	79,5	2,6	10-20	15,3-16,5
5	<i>Enabling believe</i>	16,3	81,5	2,9	10-20	15,6-16,9

Tabel 3 menunjukkan perilaku *caring* perawat pelaksana RSWH rata-rata nilai dari 5 proses *caring* 80,3 (87,3% dari nilai total). Proses *knowing* mempunyai rata-rata tertinggi 16,4, diikuti dengan *Doing for* 16,3,

Enabling believe 16,3, *Enabling* 15,9, dan *Being with* 15,4.

Analisis karakteristik responden dengan perilaku *caring* perawat pelaksana di RSWH

Tabel 4. Faktor Jenis Kelamin, Pendidikan, dan Insentif terhadap Perilaku *Caring* Perawat Pelaksana RSWH, Mei 2013, n=77

Nomor	Variabel	Mean	SD	95% CI	Nilai p
1	Jenis Kelamin				
	Perempuan	80,26	4,83	79,02-81,50	0,785
	Laki-laki	80,62	4,17	78,39- 82,85	
2	Pendidikan				0,005
	SPK	80	2	75-84,9	
	D-3 Keperawatan	80,6	4,6	79,5-81,7	
	S-1 Keperawatan	80,8	5,3	79,8-80,9	
3	Insentif perbulan				0,976
	≤ 1 juta	80,3	4,73	79,2-81,4	
	>1 Juta	80,4	4,33	75 – 85,7	

Nilai $\alpha = 0,05$

Tabel 4 menunjukkan tidak ada hubungan antara jenis kelamin dan insentif dengan perilaku *caring* perawat pelaksana

RSWH. Ada hubungan yang sangat bermakna antara tingkat pendidikan dengan perilaku *caring* perawat pelaksana.

Tabel 5. Analisis Faktor Usia dan Masa kerja terhadap Perilaku *Caring* Perawat Pelaksana RSWH, Mei 2013, n= 77

Nomor	Variabel	Nilai r	Nilai p
1	Usia	0,631	0,046
2	Masa kerja	0,303	0,019

Tabel 5 menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara usia dengan perilaku *caring* perawat pelaksana RSWH dengan derajat hubungan kuat. Ada hubungan yang sangat bermakna antara masa kerja dengan

perilaku *caring* perawat pelaksana dengan derajat hubungan sedang.

Pembahasan

Perilaku *caring* merupakan tabiat yang harus melekat dalam diri perawat karena asuhan keperawatan yang bersifat *holistic*. Tomey dan Alligood (2006); Watson (1994) menyatakan bahwa *caring* merupakan sentral dan elemen inti praktek keperawatan. Wolf (2003) menyatakan bahwa *caring* adalah saripati atau inti dari profesi keperawatan. *Caring* tidak bisa diklaim sebagai paradigma yang hanya dimiliki profesi keperawatan karena profesi kesehatan lain juga menganggap *caring* sebagai bagian integral dari pengetahuan dan keterampilan yang juga harus dimiliki. Perawat sebagai profesi yang mengatakan bahwa *Caring* sebagai inti dari profesinya, maka melakukan berbagai penelitian untuk memperkuat konsep dan teori yang terkait seperti yang peneliti lakukan dalam penelitian ini.

Gambaran hasil pengamatan terhadap perilaku *caring* perawat pelaksana RSWH Malang berdasarkan 5 proses *caring* perawat (*knowing, being with, doing for, enabling, dan enabling believe*) menunjukkan pencapaian nilai perilaku *caring* 87,3% dari nilai total. Pencapaian ini merupakan nilai yang dapat digolongkan dalam level yang tinggi, karena menurut penelitian Fahrani (2011) mendapatkan hasil level perilaku *caring* perawat pelaksana di RSUD Klaten 62% masuk katagori rendah. Kondisi berbeda antara RSWH dengan RSUD Klaten dapat terjadi karena perbedaan pengelolaan manajemen pelayanan dan manajemen perawatan. Manajemen keperawatan merupakan suatu proses penyelesaian pekerjaan melalui anggota *staff* perawat di bawah tanggung jawabnya, sehingga dapat memberikan asuhan keperawatan profesional yang berkualitas kepada pasien dan keluarganya (Sitorus & Panjaitan, 2011). Kualitas manajemen keperawatan merupakan pendekatan yang berfokus pada asuhan keperawatan (*management of care*),

dengan sasaran utama manajemen asuhan adalah pengembangan SDM keperawatan. *Caring* menjadi modal yang harus dimiliki perawat dalam meningkatkan mutu asuhan keperawatan. Pengembangan *caring* perawat secara *evident based practice (EVB)* sudah terbukti dapat meningkatkan performan SDM keperawatan (Keliat, 2012; Pamela, 2011; Suryani, 2010).

Hasil penelitian di RSWH memperkuat data yang peneliti dapatkan pada 6 Februari 2013, bahwa 7 dari 10 pasien mengatakan bahwa pelayanan rumah sakit memuaskan. Pasien sejak mulai masuk rumah sakit diterima dengan baik, mendapat penjelasan dari dokter dan perawat dengan ramah dan menyenangkan. Selama perawatan pada unit perawatan, perawat memberikan perawatan dengan penuh perhatian, ramah dan bertindak cepat bila ada keluhan dari pasien. Misi RSWH Malang adalah meningkatkan Perawat pelaksana RSWH sebagian besar perempuan (79,2%). Manajer personalia cenderung melakukan rekrutmen pada tenaga wanita karena dipandang sebagai sosok yang lembut dan perhatian. Wanita lebih empati dan mampu memahami perasaan orang lain dengan lebih baik (Robbins & Judge, 2007). Perilaku *caring* perawat pelaksana tidak ada hubungannya dengan jenis kelamin. Muadi (2009) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara jenis dengan kemampuan melakukan asuhan keperawatan, tetapi perempuan cenderung menganalisis suatu permasalahan secara lebih mendalam dan seksama sebelum mengambil keputusan dibandingkan dengan laki-laki, sehingga akan berperilaku etika lebih baik dibandingkan perawat laki-laki.

Perawat pelaksana di RSWH Malang sebagian besar (93,5%) mempunyai tingkat pendidikan DIII Keperawatan. Ada hubungan yang bermakna antara tingkat pendidikan dengan perilaku *caring*. Penelitian lain menyebutkan perawat dengan tingkat pendidikan lebih tinggi mempunyai

pertimbangan yang lebih matang dikarenakan wawasan yang lebih luas, sehingga sangat berpengaruh dengan perilaku etik pada siswa perawat (Grypdonck, 2006) menyampaikan bahwa ada pengaruh antara pendidikan dengan perilaku siswa perawat. Sofiana dan Purwadi (2006) membuktikan bahwa perawat dengan pendidikan DIII Keperawatan mempunyai efisiensi kerja dan penampilan kerja yang lebih baik daripada perawat dengan pendidikan SPK.

Manager perlu meningkatkan pengetahuan perawat dengan menciptakan lingkungan pembelajaran yang dapat mendorong perawat untuk berperilaku *caring* saat memberikan asuhan keperawatan (Chaousis, 2005). Strategi yang dapat digunakan yaitu dengan menyediakan perpustakaan yang berisi buku-buku atau jurnal keperawatan di tempat kerja, mendorong manajer personalia meningkatkan pendidikan perawat yang lebih tinggi. Melakukan supervisi pada perawat pelaksana untuk mengkaji permasalahan keperawatan yang sering terjadi di tempat kerja atau kasus yang sulit untuk diselesaikan, mengirimkan perwakilan dari staf perawat ke organisasi kesehatan lain untuk mengikuti pelatihan *caring*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa umur rata-rata perawat pelaksana di RSWH Malang adalah 25,9 tahun dengan umur termuda perawat pelaksana adalah 21 tahun dan umur tertua adalah 33 tahun. Perawat pelaksana di RSWH berada pada kelompok umur yang produktif untuk bekerja. Ada hubungan yang bermakna antara umur dengan perilaku *caring* perawat pelaksana. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyadi & Kusnanto (2007) yang menyebutkan bahwa ketrampilan *caring* perawat tidak berbeda secara bermakna berdasarkan umur.

Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa semakin bertambahnya usia maka pekerja akan membawa sifat-sifat positif dalam melaksanakan pekerjaannya seperti

pengalaman interaksi yang baik dan komitmen dalam menjaga kualitas pekerjaannya. Kebanyakan orang dewasa berada dalam tingkat menengah pada tahap perkembangan moral, semakin tinggi perkembangan moral maka semakin berkurang tingkat ketergantungan terhadap pengaruh dari luar dalam berperilaku. Individu yang telah maju pada tahap perkembangan moral yang makin tinggi akan menaruh perhatian yang lebih terhadap hak orang lain, tidak peduli dengan pendapat mayoritas, dan mempunyai kecenderungan untuk menentang budaya dalam organisasi yang dirasa tidak sesuai dengan prinsip pribadi dan moral yang individu yakini (Fajariyanti, 2002).

Penelitian yang dilakukan Suhartati (2002) yang menyatakan bahwa semakin bertambah tua maka kecenderungan perawat untuk berperilaku positif lebih besar, terutama untuk perawat dengan usia di atas 40 tahun, sehingga semakin bertambah usia maka makin bertambah pula kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan, berpikir secara rasional, semakin bijaksana, mampu mengendalikan emosi dan toleran terhadap pandangan orang lain.

Kemampuan dan kelebihan yang dimiliki oleh perawat yang berusia tua diimbangi oleh perawat berusia muda dengan mempunyai harapan yang ideal mengenai dunia kerja sehingga akan berusaha mengeksplorasi semua pengalaman belajarnya dari pendidikan untuk diterapkan dalam tatanan pelayanan keperawatan. Perawat usia muda masih mempertahankan ideal diri sehingga berupaya mematuhi standar-standar yang berlaku di tempat kerjanya. Kondisi ini dapat menjelaskan hasil penelitian yang menyatakan bahwa ada hubungan antara umur dengan perilaku *caring* perawat pelaksana RSWH.

Rata-rata masa kerja perawat pelaksana di RSWH Malang adalah 3,3 tahun. Rata-rata perawat pelaksana termasuk dalam kategori junior (< 5 tahun), sehingga dengan masa kerja yang relatif pendek maka

pengalaman kerja akan semakin sedikit, sehingga menampilkan kinerja diasumsikan kurang maksimal. Penelitian Purbadi & Sofiana (2006) menyatakan lama kerja di atas 5 tahun membuat perawat mempunyai pengetahuan yang lebih baik terhadap pekerjaannya sehingga dapat mengambil keputusan yang lebih cermat terkait pekerjaannya tersebut.

Pencapaian nilai perilaku *caring* perawat pelaksana RSWH 83,3% dari nilai total, sehingga ada faktor lain yang membuat perawat berperilaku *caring* selain masa kerja. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang sangat bermakna antara masa kerja dengan perilaku *caring* perawat pelaksana RSWH pada derajat sedang dan penambahan masa kerja diikuti peningkatan perilaku *caring* perawat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Supratman (2002) menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang bermakna ketrampilan asuhan pasien perawat berdasarkan masa kerja. Hasil penelitian Robbins dan Judge (2007) menyatakan bahwa perilaku seseorang di masa lalu menjadi dasar yang baik untuk perilaku di masa depan.

Perawat akan berperilaku lebih baik dalam menghadapi masalah atau dilema etik karena pernah mengalami hal tersebut di masa lalu dan telah menganalisisnya dengan lebih baik. Hal ini didukung oleh Siagian (2002) yang menyatakan bahwa semakin lama seseorang bekerja maka akan semakin matang secara teknis dan psikologis yang menunjukkan kematangan jiwanya. Menurut peneliti perbedaan hasil penelitian dengan teori terkait dengan masa kerja dengan perilaku *caring* perawat pelaksanaan RSWH, karena adanya rotasi perawat yang selama ini dilaksanakan hanya untuk perawat yang junior, sedangkan perawat senior tidak secara rutin dilakukan. Program rotasi secara rutin dilakukan setiap 6 bulan sekali. Kebijakan ini membuat perawat junior mempunyai keunggulan dalam hal keterampilan dan berinteraksi

dengan berbagai jenis pasien dengan kasus yang berbeda, sehingga mempunyai pengalaman *caring* yang lebih baik. Perawat junior ini masih berusia dengan rata-rata usia 25 tahun, mempunyai keinginan untuk belajar lebih tinggi, dan kecenderungan untuk berusaha menampilkan kinerja yang optimal juga.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Perawat pelaksana RSWH Malang, sebagian besar berjenis kelamin perempuan sedangkan tingkat pendidikan terbanyak DIII Keperawatan. Rata-rata usia perawat pelaksana tergolong dalam usia produktif, dengan masa kerja rata-rata 3,3 tahun. Insentif yang diterima perawat per bulan tergolong tinggi dibanding rumah sakit swasta lain di Malang. Pencapaian nilai perilaku *caring* perawat pelaksana RSWH Malang 80,3%, nilai komitmen organisasi 73,3%, dan nilai iklim organisasi adalah 71,6% dari nilai total.

Hubungan faktor umur, pendidikan, masa kerja, dan insentif terhadap perilaku *caring* perawat pelaksana RSWH Malang juga bermakna, sedangkan jenis kelamin tidak ada hubungan dengan perilaku *caring* perawat pelaksana. Faktor komitmen dan iklim organisasi yang paling kuat berpengaruh terhadap perilaku *caring* perawat pelaksana RSWH adalah komitmen afektif, kultur organisasi, masa kerja, dan umur.

Saran

Perawat pelaksana

Perawat sebagai tenaga yang paling banyak berhubungan dengan pasien harus meningkatkan perilaku *caring* melalui:

- a. Menumbuhkan rasa cinta dan memiliki terhadap profesi keperawatan dengan cara menerapkan perilaku *caring* dalam asuhan keperawatan yang tidak hanya didasari faktor finansial, tetapi tumbuh dari kesadaran moral menolong sesama.
- b. Mengikuti pelatihan, seminar, *work shop* dan pendidikan berkelanjutan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam berperilaku *caring* serta menerapkan dalam pelayanan keperawatan kepada klien sesuai dengan standar kompetensi yang harus dilaksanakan oleh perawat.

Peneliti selanjutnya

- a. Penelitian berikutnya melakukan penelitian dengan metode kohort untuk mengetahui perilaku *caring* perawat agar lebih mengukur indikator perilaku *caring*.
- b. Metode yang digunakan dalam penelitian ini tidak memungkinkan untuk mengetahui sebab akibat variabel perilaku *caring* perawat dengan faktor yang lainnya.

Ucapan terima kasih

Syukur Alhamdulillah saya ucapkan pada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan bantuan pendanaan dalam penelitian dan melakukan pendampingan pada peneliti, sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik

DAFTAR PUSTAKA

Alfred, R. (2007). The importance of supportive staff with environment organization. *Journal of Nursing*

Practice 17 (2007) 134-146. doi: 15002/u702540.

Arquiza dan Malau (2008). *Affektive and mental of nursing* (6th ed). Missouri: Elsevier Mosby

Duffy, J.R. (2005). Annual review of nursing education: strategies for teaching, assessment and program planning. In M.H. Oermann & K.T. Heinrich (Ed.). *Want to graduate nurses who care? Assessing nursing students' caring competencies* 59-76. New York: Springer Publishing Company.

Dharma, K.K. (2011). *Metodologi penelitian keperawatan*. Jakarta: CV. Trans Info Media

Fahriani, T. (2011). *Analisis budaya organisasi berhubungan dengan perilaku caring perawat pelaksana di ruang rawat inap RSSA malang*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Airlangga Program Studi Ilmu Keperawatan FK. Surabaya: Universitas Airlangga (tidak dipublikasikan)

Greenfield, B.H. (2008). Meaning of caring during their first year of clinical practice. *Journal of Nursing Research* 88 (2008) 10-14. doi: 1y05631000/c5460045.

Gay, S., (1999). Meeting cardiac patients expectations of caring dimensions of critical care nursing, *DCCN journal* 18 (1) 46-50. 8 (2010) ABI/INFORM Global (Proquest) database.

Ilyas, F. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Cipta Karya

Johnson, M. (2003). Being a real nurse – concepts of caring and culture in the clinical areas. *Journal Nurse*

- Education in Practice* 7 (2007) 150-155. doi: r92176500/4782.
- Kavanaugh, K., Moro, T.T., Savage, T., & Mahendale, R. (2006). Enacting a theory of caring to recruit and retain vulnerable participants for sensitive research. *Research in nursing & health* 29 (2008) 244-252. doi: 561110978/c0562189.
- Kimble, L. (2003). *Patient's perceptions of nursing caring behavior in an emergency department*. Thesis Marshall University College of Nursing and Health Professions. (tidak dipublikasikan)
- Kolb, D.A., & Rubin, I.M. (2002). *Organizational psychology an experimental approach*. New Jersey: Englewood Cliffs, Prentice Hall
- Komite Nasional Etik Penelitian Kesehatan. (2005). *Pedoman nasional etik penelitian kesehatan*. Jakarta: Badan Penelitian Pengembangan Kesehatan
- Keliat, B.A. (2012) Model praktek keperawatan profesional. Jakarta: Kedokteran EGC
- Leininger, M.M. (1991). *Culture care diversity and universality: A Theory of nursing*. New York: National League of Nursing Press.
- Marquis, B. L., & Huston, C.J. (2006). *Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application* (5th ed.). Philadelphia: Lippincott William & Wilkins.
- Mizuno, M., Ozawa, M., Evan, D.R., Okada, A., & Takeo, T. (2005). caring behavior perceived by nurses in a japanese hospital. *Journal Nurse Studies* 4 (2007) 13-19. doi: p5174284/y0637.
- Malau, H. (2008). Ethical principle dimensions of doctor and nurses toward patient's satisfaction. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2 (2010) 39-51. doi: zt.8923/k871190.
- Muchlas, M. (2005). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Muadi, Y. (2009). Tesis *Pengaruh pelatihan perilaku caring perawat terhadap kepuasan pasien dan keluarga di ruang rawat inap rsud curup Bengkulu*. Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia (Tidak dipublikasikan)
- Nurachmah. E. (2001). Persepsi pasien tentang asuhan keperawatan bermutu dan kepuasan. (Januari 8, 2013). www.pdpersi.co.id/?show=detailnews&kode=786&tbl=artikel.
- Pamela, L. (2006). The relationship between self actualization and caring behavior in nurse educators. *Journal of Philosophy* 12 (2008) 128-130
- Peterson, S.J., & Bredow, T.S. (2008). *Middle range theories: application to nursing research*. Philadelphia: Lippincott William & Wilkins
- Robin, S.P. (2006). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education Inc
- Robert, G.O. (2005). Behavior management the spirit makes the difference. *Journal Psikology* 21 (2007) 145-157. doi: g762239004/37834.
- Suryani, F. (2010). *Hubungan beban kerja dengan perilaku caring perawat di ruang mawar RSI surabaya*. Tesis

- Program Pascasarjana Program Studi Ilmu Keperawatan FK. Surabaya: Universita Airlangga (tidak dipublikasikan)
- Simamora, H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. Jakarta: YKPN
- Schmiesing, T.F., Ryan, J., & Safrit, R.D. (2006). There actualization seeking fairness in cooperative extension programs during times of change. *Journal of Psychology* 10 (2008) 78-80. doi: f071473/h.7821009.
- Supriatin, E. (2008). Thesis *Hubungan faktor individu dan faktor organisasi dengan perilaku caring perawat di instalsi rawat inap rsud kota bandung*. Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia (Tidak dipublikasikan)
- Suryabrata, S. (2006) *Metodologi penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa
- Sugiyono, (2007) *Statistika untuk penelitian*. Bandung: CV Alfabeta
- Sabri, L., Hastono, S.P. (2007). *Statistik kesehatan*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa
- Tomey, A. M. (1994). *Nursing theorist and their work*. (3rd ed). Missouri: Mosby.
- Tomey, A.M., & Alligood, M.R. (2006). *Nursing theorists and their work* (6th ed). Missouri: Mosby Elsevier.
- Wolf, Z.B., & Miller, P.A. (2003, Desember). Relationship between nurse caring and patient satisfaction in patients undergoing invasive cardiac procedures. *Jurnal Medsur Nursing*, 12 (2006) 391-396
- Watson, J. (2009). *Assessing and measuring caring in nursing and health sciences*. Canada: Singer Publishing Company.
- Watson, J. (2002). *Theory of human caring*. (Februari 2, 2013). [Http://www2.uchsc.edu/son/caring/content/wct.asp](http://www2.uchsc.edu/son/caring/content/wct.asp).